

УДК 316.4 ББК 60.59

*Андреанова Елена Владимировна* –

к.с.н.,

Тюменский государственный университет,

г. Тюмень

e-mail: [e.v.andrianova@utmn.ru](mailto:e.v.andrianova@utmn.ru)

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМ, СОПУТСТВУЮЩИХ РЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ<sup>1</sup>

**Ключевые слова:** модернизация, регион, социокультурный, реиндустриализация.

Потребность в реиндустриализации экономики России является признанной на уровне государства. В федеральном законе «О промышленной политике в Российской Федерации» от 31 декабря 2014 г обозначены цели промышленной политики, первая из которых звучит так: «формирование высокотехнологичной, конкурентоспособной промышленности, обеспечивающей переход экономики государства от экспортно-сырьевого типа развития к инновационному типу развития» [1]. Как отмечает Бодрунов С.Д., введение санкций в отношении России придало новый стимул для активизации процессов реиндустриализации [2].

Обеспечение реиндустриализации во многом предопределяется социокультурной составляющей. Сюда входят такие аспекты проблем связанных с рынком труда, как: несоответствие квалификации персонала потребностям рынка, отсутствие квалифицированной рабочей силы для новых производств в регионе, сокращение спроса на труд, реструктуризация, роботизация производств, низкая мотивация предпринимательской деятельности, рассогласование интересов работодателя, работника и государства.

В качестве основы изучения процессов модернизации использована концепция поэтапной модернизации китайского профессора Хэ Чуанци [3], которую предложил рассмотреть применительно к России Н.И. Лапин [4; 5; 6].

Эмпирической базой работы выступают результаты массовых опросов населения, проводимых автором в составе научной группы Тюменского государственного университета, ЦИСИ ИФ РАН по программе «Социокультурные портреты регионов России» за период 2006-2017 гг. [7].

<sup>1</sup> Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (грант №16-03-00500).

Исследования проводятся в Тюменской области. Выборки репрезентируют население Тюменской области старше 18 лет по полу, возрасту, образованию, территории проживания и типе поселения. Всего было опрошено в 2006 (1715 чел.), 2009 (1560 чел.), 2011(2335 чел.), 2013 (1271 чел.), 2016 (1514 чел.) и 2017 (1640 чел.). Ошибка выборок по одному признаку по формуле Паниотто не превышала 2,5%. Результаты волн мониторинга опубликованы в ряде статей и монографий, включая [5; 7; 8; 9]. Привлекались результаты экспертного опроса (114 экспертов), проведенного весной 2017 г.

В настоящее время в числе самых главных социально-экономических проблем население области и эксперты выделяют вопросы труда и занятости. Население отмечает необходимость создания новых рабочих мест, а эксперты отмечают, что рынок труда разбалансирован и что ожидания наемных работников и руководителей (владельцев) предприятий региона слишком часто не совпадают. Рынок труда, являясь важной характеристикой регионального сообщества, отражает включенность граждан в процесс общественного производства. Поведение на рынке труда формирует и воспроизводит социально-профессиональную структуру региона, позволяющую удовлетворить потребность общества в кадрах.

Рассмотрим ответы респондентов на вопрос «К какому типу относится предприятие (организация), где Вы работаете на основной работе?».

Таблица 1

Динамика предприятий по форме собственности в самооценках работающих респондентов «К какому типу относится предприятие (организация), где Вы работаете на основной работе?» (2006-2017 гг., в % от числа опрошенных)

Форма собственности / годы		2006	2009	2011	2013	2016	2017
Государственное, муниципальное предприятие (вариант формулировки в опросах 2006-2013 гг.)	(1) Органы государственной власти или местного самоуправления					6	4
	(2) Бюджетная организация или учреждение (например, школа, поликлиника и т.п.)					15	12
	(3) Государственное предприятие	30	44	32	25	8	
(4) Акционерное предприятие с участием государства		11	7	5	5	6	9
(5) Акционерное предприятие без участия государства		23	8	6	8	9	24
(6) Частное предприятие (не Ваша собственность)		13	22	21	23	19	
(7) Предприятие, находящееся в Вашей личной собственности		4	3	2	4	3	4
Сумма позиций 5-7		40	33	29	35	31	28
(8) Крестьянское, фермерское хозяйство, с/х кооператив		1	1	2	2	2	3

(9) Личное подсобное хозяйство	1	1	-	1	1	6
(10) Индивидуальная трудовая деятельность	1	2	5	3	3	
(11) Не работаю, другое, отказ от ответа	16	12	27	29	28	37
Итого	100	100	100	100	100	100

По сути дела, все эти ряды отражают не что иное, как неуклонное снижение признака государственного участия в распределении ответов респондентов относительно их принадлежности к форме собственности в самооценках в 2006–2017 гг. На наш взгляд, мы получили достаточно необычную реальную тенденцию, отражающую снижение государственного участия рабочих мест в самооценках респондентов. Несмотря на то, что государственная политика ориентируется и опирается в основном на представителей государственной формы собственности, мы видим, что её доля в общей совокупности рабочих мест постоянно и неуклонно тает. Если объединить три группы респондентов по принадлежности к акционерным предприятиям без участия государства, вместе с частными предприятиями и предприятиями в личной собственности, то по укрупнённой группе по принадлежности к предприятиям к форме собственности без участия государства в самооценках получим за 2006–2017 гг. такой тренд: 40% – 33% – 29% – 35% – 31% – 28%. Этот ряд отражают не что иное, как неуклонное снижение признака негосударственного участия в распределении ответов респондентов относительно их принадлежности к форме собственности в самооценках в 2006–2017 гг. Возникает закономерный вопрос: а что же тогда «остаётся», если «всё тает»? На наш взгляд, ответ лежит на поверхности: остаётся то, что уходит в неформальный (теневой) сектор.

В 2006–2017 гг. эту категорию «неформалов» («не работаю, другое, отказ от ответа») высвечивает тренд: 16% – 12% – 27% – 29% – 28% – 37%. Проблема неформальной занятости озвучена экспертами области в числе приоритетных:

«... серая занятость, соответственно, серые зарплаты. Сложность входа малых предприятий, там индивидуальных предпринимателей на рынок, сложный доступ к заемным средствам и достаточно низкая грамотность людей для того, чтобы обеспечить первый шаг в малом бизнесе и среднем, высокая налоговая нагрузка.»

Доля менявших работу в 2017 г. непрерывно увеличивается, см. рис.1. Учтем, что в 2017 год (на момент опроса – май 2017 г.), уже указали 6%.

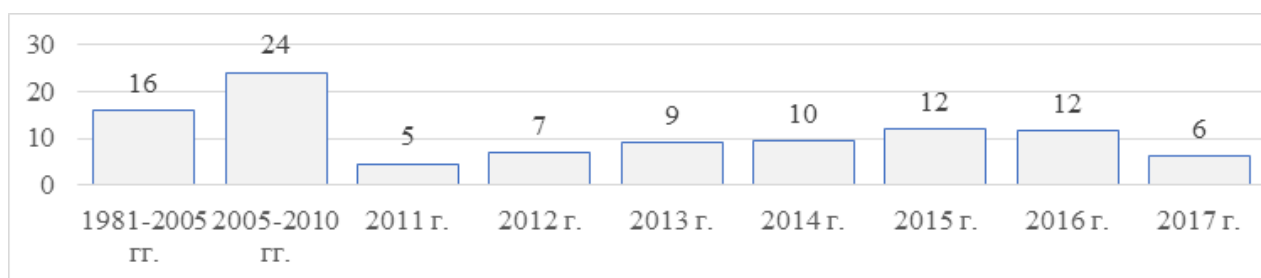


Рис.1. Ответы на вопрос «13. Если вы меняли свою работу или профессию, то укажите в каком году это было в последний раз», в % от числа ответивших

Рассмотрим распределение ответов респондентов по ответу на вопрос: «Если представится возможность сменить работу, что бы из перечисленного Вы предпочли?», % от числа ответивших, табл. 2.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов по ответу на вопрос: «Если представится возможность сменить работу, что бы из перечисленного Вы предпочли?», % от числа ответивших, опрос в мае 2017.

Вопрос (ответы)	%
11. Устраивает ли вас работа?	
Работой вполне доволен	46
Скорее доволен, чем недоволен работой	37
Работа для меня безразлична	4
Скорее не доволен, чем доволен работой	10
Совершенно не доволен работой	3
14. Если представится возможность сменить работу, что бы из перечисленного Вы предпочли?	
Вообще не работать	14
Остаться в этой же должности	32
Повышение в должности с большей ответственностью	21
Стать начальником среднего или верхнего звена	12
Начать собственный бизнес	21
Итого	100
16. Если Вы работаете сегодня, то имеете ли Вы письменный трудовой договор на основной работе?	
Да, имею письменный договор	87
Нет, не имею письменного договора	13
Итого	100

Подавляющее большинство работников ценят свое место работы: 45% работающих своей вполне довольны, скорее довольны, чем недовольны 37%, 4% она безразлична и 10% скорее недовольны, чем довольны, табл. 2.

Предпочли бы вообще не работать – 14%, 32% остались бы в своей должности. Имеют мотивацию на повышение должности с большей ответственностью 21%, стать начальником среднего или верхнего звена 12% и начать свой собственный бизнес 21% от числа ответивших, табл. 2. То есть, судя по самооценкам, 47% работающих в настоящее время не имеют мотивацию на профессиональный и карьерный рост. Отметим, что 21% ответивших составляет 13% от всей выборки. То есть 13% жителей региона хотели бы иметь свой бизнес. При этом вообще не работать хотели бы 9% жителей региона. Среди работающих респондентов имеют трудовой договор 87% ответивших, 13% работают, не имея трудового договора.

Стал очевидным риск сжатия сектора индивидуального предпринимательства. Наличие в экономике региона развитого сектора малого и микробизнеса существенно дополняет перечень производимых товаров и услуг, обеспечивает занятость населения, в значительной степени способствует формированию конкурентной среды и установлению рыночного равновесия.

Эксперты указывали в качестве приоритетной задачи поддержку малого и микробизнеса, в том числе и самозанятость. У низкого уровня развития малого бизнеса выделяют разные причины: «проблема в том, крупные игроки на рынке не хотят работать с малым бизнесом. Сколько мы не пытались работать с крупными организациями, ... там какие-то другие правила игры...», «у нас нет регулятора по малому бизнесу...».

Рядом с вопросами развития бизнеса, встаёт вопрос финансовой безграмотности ИП и населения. Доступность финансовых ресурсов для бизнеса: «экономические проблемы в первую очередь это доступность финансирования новых предприятий, новых рабочих мест, каких то производств.».

Недостаток квалифицированных кадров: «как у работодателя, у меня большая проблема с персоналом.», «очень сложно найти хороших специалистов. Рынок труда низко квалифицирован.», «нехватка квалифицированных специалистов рабочих специальностей».

Отметим, что успех реиндустриализации экономики в значительной степени определяется кадровой политикой. Подытоживая, приведём слова одного из экспертов: «работодатель должен иметь возможность выбирать лучшие кадры, всевозможные ограничения по гражданству, еще каким-то вещам, они должны отойти на второй план, иначе наша страна никогда не вырвется и будет на задворках индустриализации находиться.»

### Список литературы:

1. Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации».
2. Бодрунов, С.Д. Формирование стратегии реиндустриализации России / монография / С.Д. Бодрунов – СПб.: ИНИР, 2015. – 551 с.
3. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001 – 2010) / Гл. ред. Хэ Чуаньци. Отв. ред. русск. изд. Н. И. Лапин. М.: Весь мир, 2011.
4. Проблемы социокультурной модернизации регионов России / Институт философии РАН. Составление, общая редакция: Н.И. Лапин, Л.А. Беляева. – М., Academia, 2013. - 416 с.
5. Лапин Н.И. Проблемы формирования концепции и человеческих измерений стратегии поэтапной модернизации России и ее регионов/ Н.И. Лапин // Социологические исследования. 2014. N 7. С. 8–19.
6. Атлас модернизации России и её регионов: социальноэкономические и социокультурные тенденции и проблемы / Коллективный научный труд. Сост. и отв. ред. член-корр. РАН Н.И. Лапин. М.: Издательство “Весь Мир”, 2016. 360 с.
7. Лапин Н.И., Беляева Л.А. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация – 2010). М., ИФ РАН, 2010.
8. Ромашкина Г.Ф. Процессы модернизации в регионах Уральского федерального округа/ Г.Ф. Ромашкина// Социологические исследования, 2015, № 1. С. 19–26.
9. Социокультурная динамика – портрет Тюменской области: коллективная монография / научная ред. Г. Ф. Ромашкина, В. А. Давыденко. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета. 2015. – 358 с.
10. Тарасова А.Н., Андрианова Е.В. Инновационная активность и внутриорганизационное доверие: проблема взаимосвязи // Власть. 2016. № 11. С. 130-137.